



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๓๖๓๔ ๗๔๙๙

ที่ ทส ๑๖๑๘.๑/๐๑๗๓๐

วันที่ ๕

มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสั่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน

ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์

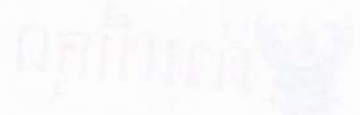
สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ขอสั่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๐๔๙๖ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอสั่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑

(นางจำลอง อุทัยวัฒนะเดช)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)

ประกาศชักชวน



ตามที่ กกต. ได้มีมติให้ดำเนินการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา
ในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปอย่างเรียบร้อยและยุติธรรม กกต. ขอเชิญชวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
ในวันเลือกตั้ง
โดยแสดงบัตรประชาชน

ทั้งนี้ กกต. ขอแจ้งให้ทราบว่า การเลือกตั้งครั้งนี้เป็นการเลือกตั้งที่สำคัญ
และเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบของประชาชนชาวไทย
ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ขอเชิญชวน
ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

วันอาทิตย์ที่ ๑๖ มิ.ย. ๖๓



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี)
เลขที่รับ ๖๖๖๐
วันที่ - ๒ มิ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๑.๐๐

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ ส่วนบริหารกลาง โทร. ๐๒-๕๖๑๑-๔๒๙๒ - ๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ พส.๑๖๐๑.๓/ว ๑๐๕๙๖ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ส่วนอำนวยการ
เลขที่รับ ๒๖๒๖
วันที่ - ๒ มิ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๔.๕๓

งานแผนงาน
และติดตามประเมินผล
เลขที่รับ - ๖๖๖ -
วันที่ - ๒ มิ.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๖.๑๙

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณามอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ เพื่อจะได้รายงานกรมป่าไม้ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จากหนังสือเวียนของส่วนการเจ้าหน้าที่ <https://new.forest.go.th/person/circular/>

- ☒ ส่วนอำนวยการ
- ☐ ส่วนจัดการป่าไม้
- ☐ ฝ่ายส่งเสริมการป่าไม้
- ☐ สำนักงานการระงับข้อพิพาท

2 มิ.ย. ๖๓

จก

(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

นายสวัสดิ์ชัย ชูธรรม
พนักงานธุรการ ส

เรียน ผอ.สจป. ๕ (สระบุรี)

- เพื่อโปรดทราบ
- กรมป่าไม้ โดยสำนักบริหารกลาง ขอส่ง
แผนปฏิบัติการสร้างคณาณุกณ์ของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อโปรดทราบ
และพิจารณาอนุมัติให้ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ
ตามแผนฯ เพื่อจะได้รายงานกรมป่าไม้
ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป
- เน้นควรแจ้งเวียนส่วนทุกส่วน ศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์
และกลุ่มยุทธศาสตร์ เพื่อทราบและดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และมอบฝ่ายแผนงานฯ
ส่งผู้อำนวยการ รวบรวมรายงานกรมป่าไม้ต่อไป
- ทั้งนี้ ได้แนบร่างหนังสือเพื่อโปรดพิจารณา

ศิริดา ชัยรัมย์.
(นางสาวศิริดา ชัยรัมย์)

นักวิชาการป่าไม้

ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล
04 มิ.ย. 2563

(นางสาวอรรณ แสงแสน)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

หัวหน้าฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล

(นายณัช เนมีย์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการส่วนแผนงาน

- 1 ผบ.ปอ -

- รวบรวม

9 มิ.ย. 63

นางจำลอง อุทัยวัฒนา

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ต้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายวิชาศักดิ์)
เลขที่.....
วันที่รับ..... ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา..... ๑๑.๕๓

ส่วนราชการ... สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๗๗๗๗ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามที่รองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายวิชาศักดิ์ นันตะวงษ์) ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้ ได้อนุมัติแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ และกำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมภายใต้แต่ละยุทธศาสตร์ โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานรวม ๔ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำนักบริหารกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ๑๐ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

๑. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน
๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร
๓. การดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
๖. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้
๘. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

๑๐. การเพิ่มสวัสดิการใหม่

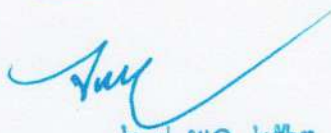
ข้อพิจารณา...

ข้อมูลทั่วไป	รายละเอียดการพิจารณา	-๒-	มติ	สรุป	ความเห็น
	ข้อพิจารณา สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้ ๑. อนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา				



(นายรุติพันธ์ จุจันทร์โชติ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

อนุมัติ
ลงนามแล้ว



๒๗ พ.ค. ๒๕๖๓
(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้
ส่วนการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง
- ๒) บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๓) บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๔) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- ๕) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒) บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๓) บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	จำนวนช่องทางการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๓ ช่องทาง	๑.การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	สำนักแผนงานและสารสนเทศ และทุกหน่วยงาน สนับสนุน
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีทักบาตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๓. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) -การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า -กำหนดมาตรการประหยัดและลดใช้พลังงาน -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
๑.๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างควมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล -โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ระดับกรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน วิธีคำนวณ จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ X ๑๐๐ จำนวนหน่วยงานทั้งหมด	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๕	๖. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ ๑ สำหรับความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๒ - ระดับ ๓ วิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๔ - ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการต่อโครงการ	ระดับ 4	๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ เกณฑ์การให้คะแนน มีคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้ ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ระดับ ๒ หมายถึง น้อย คะแนนระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนนระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ระดับ ๔ หมายถึง มาก คะแนนระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนนระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในการทำงาน	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	อย่างน้อย ๒ อัตรา	๘. การจัดจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนเก่งและมีการยอมรับ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระดับ ๕	๙.โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เกณฑ์การให้คะแนน ๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ ๒. รวบรวมและวิเคราะห์สรุปผลงานข้าราชการ ๓. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา ๔. เสนอผู้บริหารลงนามและแจ้งผลการคัดเลือก ๕. ประกาศยกย่องผู้ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย ๒ ช่องทาง	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้และทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	การเพิ่มสวัสดิการใหม่	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จ	อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑๐. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ (ไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยความสะดวก)

อนุมัติ



(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

(ตำแหน่ง)

อธิบดีกรมป่าไม้

สรุป



แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2563

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5
(สระบุรี)

1

Outline

Planning

- ที่มาและความสำคัญ
- แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. 2561 – 2564
- แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. 2563
- รายละเอียดและผู้รับผิดชอบหลัก
- กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ สจป.5 (สระบุรี) และการกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

2

ที่มาและความสำคัญ

- สำนักฯ ได้รับหนังสือเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2563 หนังสือกรมป่าไม้ ค่วนที่สุด ที่ ทส 1601.3/ว 10496 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2563 เรื่อง ขอส่งแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2563 เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาขอหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ
- กรมป่าไม้ โดยสำนักบริหารกลาง ได้จัดทำตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2563 ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2561 – 2564 ที่ได้รับอนุมัติจาก นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์ รองอธิบดีกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ (ปัจจุบัน นายจเรศักดิ์ ชูความดี)
- แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ.2561 – 2564 ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 10 โครงการ

3

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
พ.ศ. **2561 – 2564**

4

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

1. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน
2. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร
3. การดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุระหว่างชีวิตกับงาน

5

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรกรมป่าไม้

1. การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)
3. โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้
4. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
5. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

6

บัญชีถาวร

นครราชสีมา

นครราชสีมา

ยุทธศาสตร์ที่ **3** การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

1. การเพิ่มสวัสดิการใหม่

7

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
พ.ศ. **2563**

8

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง
2. บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. บุคลากรกรมป่าไม้ มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
5. การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน/คุณภาพของงาน)

9

ประสิทธิภาพ กับ ประสิทธิผล

- **ประสิทธิภาพ(Efficiency)** หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้
 1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน(Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และ ประหยัดเวลา (Time)
 2. เร็วทันตามกำหนดเวลา (Speed)
 3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต(Process)ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี
- ดังนั้น การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

ที่มา : <http://bankusayci.blogspot.com/2015/01/blog-post.html>

10

ประสิทธิภาพ กับ ประสิทธิผล

- **ประสิทธิผล (Effective)** หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ซึ่งประกอบด้วย
 1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สอดคล้องความต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
 2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
 3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่
 4. มีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

11

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

12

ยุทธศาสตร์ที่ **3** การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าหมาย

1. บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

13

รายละเอียดและผู้รับผิดชอบหลัก

14

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	จำนวนช่องทางในการสื่อสารและการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๓ ช่องทาง	๑. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	สำนักแผนงานและสารสนเทศ และทุกหน่วยงานสนับสนุน
๑.๒ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับคู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีคล้ายวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

15

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีภาวะแวดล้อมในการทำงาน และเครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๓. โครงการที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม ๕ ส -กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) -การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน -ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องใช้ทางภาค อุปกรณ์ไฟฟ้า -กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและลดใช้พลังงาน -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
๑.๔ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านช่องทางต่างๆ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปฏิบัติธรรม/บวชรักษาราม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และตรวจตา -โครงการฝึกซ้อมป้องกันภัยพิบัติจากธรรมชาติ -โครงการพัฒนาศักยภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

16

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ระดับกรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๕. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่ไม่ประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้ากลุ่มหัวหน้างาน (ผู้บังคับบัญชา) -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติราชการ/งานราชการบรรทัดฐาน -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ระหว่างหน่วยงาน/กิจกรรมที่สนับสนุน -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ X ๑๐๐ จำนวนหน่วยงานทั้งหมด					

17

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความเข้าใจของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๕	๖. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๒ - ระดับ ๓ วิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๔ - ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการต่อโครงการ	ระดับ ๕	๗. โครงการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาระบบข้าราชการ เพื่อรองรับภารกิจสำคัญของกรมป่าไม้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> มีคะแนน ๕ ระดับ ดังนี้ ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด คะแนนระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ระดับ ๒ หมายถึง น้อย คะแนนระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง คะแนนระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ระดับ ๔ หมายถึง มาก คะแนนระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด คะแนนระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความสำเร็จ	สร้างขวัญกำลังใจและความสำเร็จให้แก่บุคลากรในองค์กร *	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	อย่างน้อย ๒ อัตรา	๘. การจัดทำกับปฐมนิเทศตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนงานเจ้าหน้าที่)

18

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องเชิดชู	สนับสนุนให้บุคลากร บรรลุเป้าหมาย เป็นต้นแบบและมี การยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ การดำเนินงาน ด้านการพัฒนา บุคลากร	ระดับ ๕	๑. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ๒. โครงการคัดเลือก ๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ ๒. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ๓. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา ๔. เสนอผู้ได้รับรางวัล ๕. ประกาศยกย่องผู้ได้รับรางวัล	กองงานต้นแบบ กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	การส่งเสริมสวัสดิการ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จ	อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ ๒. โครงการดำเนินการตามแผน	สำนักงาน (ส่วนงาน)

นาย (นายจิระศักดิ์ สุขวนต์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

19

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ สกป.5(สระบุรี)
และการกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

20

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ สจป.5(สระบุรี)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

- 1.2 บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 1.4 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าหมาย

- 2.1 บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

21

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	กิจกรรมที่จะดำเนินการ สจป.5(สระบุรี)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น	
เป้าหมาย		
1.2 บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	- การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม - กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนา กรม วันสงกรานต์ พิธีสถาปนาวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ - กิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์	

ผู้รับผิดชอบ :

22

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมที่วางขึ้น ของ ต่อไป 5 ปี
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย 1.3 บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น - การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน - กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม 5ส - กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) - การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า - กำหนดมาตรการประหยัดและลดใช้พลังงาน - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์	

ผู้รับผิดชอบ :

23

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมที่วางขึ้น ของ ต่อไป 5 ปี
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย 1.4 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ตัวอย่างเช่น - การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ - กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล - โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์	

ผู้รับผิดชอบ :

24

กนก

กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ

แผนก/ฝ่าย	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมที่จะจัดขึ้น ของ สบป.5 ตระกูล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมป่าไม้ เป้าหมาย 2.1 บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	การจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน - การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่ หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) - การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสถานการณ์	

ผู้รับผิดชอบ :

25

Next Step

- ddd

26

ส่วนอำนวยการ
ฝ่ายแผนงาน ติดตามและประเมินผล
“ขอบคุณค่ะ”